

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Tentang Kewajiban Pengusaha Terkait Dengan Kecelakaan Kerja**

##### **1. Tinjauan pengertian pengusaha dan tenaga kerja**

###### **a. Pengertian pengusaha**

Menurut Mardiasmo (2008:36), pengusaha merupakan Orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean<sup>8</sup>

Menurut ketentuan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

---

<sup>8</sup>Mardiasmo. 2008. *Perpajakan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/ buruh. Pekerja/ buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

b. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan *resources*, tepatnya *human resources* atau sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan pembangunan masyarakat. Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat besar terhadap perkembangan ekonomi, demikian pula pada sektor industri yang banyak berorientasi kepada sektor padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja. Menurut BPS (2001) membagi tenaga kerja (*employed*) atas 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja  $\geq 35$  jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $< 35$  jam dalam seminggu.

3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $\leq 1$  jam per minggu

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang. Dengan kata lain tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Contohnya di India, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta<sup>9</sup>.

Menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Konsep tenaga kerja adalah: “Bagian penduduk yang mampu

---

<sup>9</sup>Payaman J. Simanjuntak . 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia ), Jakarta.

bekerja memproduksi barang dan jasa”<sup>10</sup>. Perserikatan Bangsa- Bangsa menggolongkan penduduk usia 15-64 tahun sebagai tenaga kerja. Indonesia menggolongkan penduduk usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10-14 dan 65 tahun ke atas yang bekerja.

Karena tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa, maka sering dihitung angka beban tanggungan untuk memperlihatkan rata-rata beberapa orang (tidak termasuk dirinya sendiri) yang harus ditanggung oleh seorang tenaga kerja. Bila menggunakan kriteria Perserikatan Bangsa-Bangsa, maka angka beban tanggungan itu dihitung dari perbandingan antara jumlah penduduk yang tidak berusia 15-64 tahun dengan penduduk yang berusia 15-64 tahun. Angka beban tanggungan ini untuk Indonesia tahun 1985 adalah 74,698. Yang berarti bahwa setiap 100 penduduk usia produktif (umur 15-64 tahun) harus menanggung sekitar 75 penduduk di luar usia produktif.

## 2. Tinjauan Tentang Kewajiban Pengusaha Terkait Dengan Kecelakaan Kerja

Tanggung jawab perusahaan terhadap elemen- elemen yang terdapat diperusahaan, upaya perusahaan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan memberikan dukungan dalam aktivitas operasional karyawan diperusahaan, salah satunya yaitu bentuk tanggungjawab

---

<sup>10</sup>Ananta, Aris. (1990). “*Modal Manusia dalam Pembangunan Ekonomi*,” dalam *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, A. Ananta (ed.). Jakarta: Lembaga Demografi FEUI.

perusahaan terhadap keberadaan karyawan di perusahaan. Bentuk-bentuk tanggung jawab di perusahaan bentuk tanggung jawab di perusahaan bisa dilihat dari beberapa bentuk tanggung jawab seperti halnya pengusaha berkewajiban untuk memberikan perlindungan kerja kepada pekerja dalam hal ini pengusaha memiliki sebuah tanggung jawab kepada segala hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Salah satu tanggung jawab di perusahaan yaitu tanggung jawab pengusaha kepada pekerja untuk memberikan suatu perlindungan kerja, memenuhi hak dan kewajiban pekerja seperti yang di sebutkan di dalam Pasal 10 Undang- undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjelaskan mengenai kewajiban pengusaha dalam hal pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, kewajiban pengusaha dalam pasal ini menjelaskan jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja, pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan badan penyelenggara tidak lebih dari 2x24 jam, karena jika pengusaha melebihi waktu yang telah ditentukan oleh undang- undang maka, proses klaim tidak dapat dilakukan.

Pengusaha diwajibkan melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja dan badan penyelenggara tidak lebih 2x24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja

kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya. Adapun bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawan yaitu seperti<sup>11</sup>:

1. Tanggung Jawab terhadap Karyawan

Bisnis mempunyai sejumlah tanggung jawab terhadap karyawan. Pertama, mereka mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lapangan pekerjaan jika mereka ingin tumbuh. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab terhadap karyawannya guna memastikan keselamatan mereka, perlakuan yang semestinya oleh karyawan lain, dan peluang yang setara.

- a. Keselamatan Karyawan

Perusahaan memastikan bahwa tempat kerja aman bagi karyawan dengan memantau secara ketat proses produksi. Beberapa tindakan pencegahan nya dengan cara memeriksa mesin dan peralatan guna memastikan bahwa semuanya berfungsi dengan baik, mengharuskan digunakannya kacamata keselamatan atau peralatan lainnya yang dapat mencegah terjadinya cedera, dan menekankan tindakan pencegahan khusus dalam seminar-seminar pelatihan. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang aman mencegah terjadinya cedera dan meningkatkan moral karyawan. Banyak perusahaan saat ini me ngidentifikasikan keselamatan di tempat kerja sebagai salah satu tujuan utamanya. Pemilik perusahaan mengakui bahwa perusahaan akan mengeluarkan biaya guna memenuhi tanggung jawab seperti keselamatan karyawan. Usaha perusahaan untuk

---

<sup>11</sup>Ridwan Halim, 2011, *Tanggung jawab hukum*, Bumiaksara, Jakarta, h.55

menyediakan lingkungan kerja yang aman mencerminkan biaya penting dalam menjalankan usaha.

b. Perlakuan yang semestinya oleh karyawan lain

Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan semestinya oleh karyawan lain sehingga aktivitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa menjadi hal wajib yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan dukungan terkait dengan kondisi karyawan diperusahaan. Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja diperusahaan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan sehingga potensi yang dimiliki karyawan dapat dimaksimalkan dan karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

### **3. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja**

#### **a. Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali (Suma'mur, 2009). *World Health Organization* (WHO) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda (Peraturan Menteri Tenaga Kerja (*Permenaker*) Nomor: 03/Men/1998). Menurut (OHSAS 18001, 1999) dalam Shariff (2007), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan sejak berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.<sup>12</sup>

b. Teori Kecelakaan Kerja

Teori kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja yang diusulkan oleh H.W. Heinrich yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang salingberhubungan, yaitu : kondisi kerja, kelalaian manusia, tindakan

---

<sup>12</sup> Soedjono, 1994, *Keselamatan Kerja 1*, Jakarta: Penerbit Bhratara, hal. 26.



tidak aman, kecelakaan, dan cedera. Kelima faktor ini tersusun seperti kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain.

Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman yang merupakan poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan yang menyumbang 98% terhadap penyebab kecelakaan. Jika dianalogikan dengan kartu domino, maka jika kartu nomor 3 tidak ada lagi, seandainya kartu nomor 1 dan 2 jatuh maka tidak akan menyebabkan jatuhnya semua kartu. Dengan adanya jarak antara kartu kedua dengan kartu keempat, maka ketika kartu kedua terjatuh tidak akan sampai menimpa kartu nomor 4. Akhirnya kecelakaan pada poin 4 dan cedera pada poin 5 dapat dicegah.

Teori Frank E. Bird Petersen mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda dan biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Teori ini memodifikasi teori Domino Heinrich dengan mengemukakan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urutan suatu kecelakaan, antara lain :

1. Manajemen kurang control.
2. Sumber penyebab utama.

3. Gejala penyebab langsung.
4. Kontak peristiwa.
5. Kerugian gangguan (tubuh maupun harta benda).<sup>13</sup>

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi umumnya disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturankerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapandan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yangmendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahanyang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlaluberani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak maubekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisikdan mental seperti adanya cacat, kelelahan dan penyakit. Diperkirakan 85% dari kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya.
2. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak pakai, alat-alat kerja yang telah

---

<sup>13</sup> Danggur Konradus, 2006, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: LitbangDanggur&Patners, hal 32.

rusak. Faktor mekanis dan lingkungan dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu. Misalnya di perusahaan penyebab kecelakaan dapat disusun menurut kelompok pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, terjatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual (tangan), menginjak atau terbentur barang, luka bakar oleh benda pijar dan transportasi. Kira-kira sepertiga dari kecelakaan yang menyebabkan kematian dikarenakan terjatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun di tempat datar. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga (house keeping), kesalahan disini terletak pada rencana tempat kerja, cara menyimpan bahan baku dan alat kerja tidak pada tempatnya, lantai yang kotor dan licin. Ventilasi yang tidak sempurna sehingga ruangan kerja terdapat debu, keadaan lembab yang tinggi sehingga orang merasa tidak enak kerja. Pencahayaan yang tidak sempurna misalnya ruangan gelap, terdapat kesilauan dan tidak ada pencahayaan setempat.<sup>14</sup>

#### d. Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO*) tahun 1962 dalam Suma'mur (1987), klasifikasi kecelakaan kerja sebagai berikut :

1. Berdasarkan jenis pekerjaan.

---

<sup>14</sup> Bambang Endroyono, 1989, *Keselamatan Kerja untuk Teknik Bangunan*, Semarang: IKIP SEMARANG PRESS., hal 17.

- a. Terjatuh.
  - b. Tertimpa benda jatuh.
  - c. Tertumbuk atau terkena benda-benda.
  - d. Terjepit oleh benda.
  - e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan.
  - f. Pengaruh suhu tinggi.
  - g. Terkena arus listrik.
  - h. Kontak bahan berbahaya atau radiasi.
2. Berdasarkan penyebab.
- a. Mesin, misalnya mesin pembangkit tenaga listrik, mesin penggergajian kayu, dan sebagainya.
  - b. Alat angkut dan angkat, misalnya mesin angkat dan peralatannya, alat angkut darat, udara dan air
  - c. Peralatan lain misalnya dapur pembakar dan pemanas, instalasi pendingin, alat-alat listrik, bejana bertekanan, tangga, scaffolding dan sebagainya.
  - d. Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi, misalnya bahan peledak, debu, gas, zat-zat kimia, dan sebagainya.
  - e. Lingkungan kerja (diluar bangunan, didalam bangunan dan dibawah tanah).
3. Berdasarkan sifat luka atau kelainan.
- a. Patah tulang.
  - b. Dislokasi (keseleo).

- c. Regang otot.
  - d. Memar dan luka dalam yang lain.
  - e. Amputasi.
  - f. Luka di permukaan.
  - g. Gegar dan remuk.
  - h. Luka bakar.
  - i. Keracunan-keracunan mendadak.
  - j. Pengaruh radiasi.
4. Berdasarkan letak kelainan atau luka di tubuh.<sup>15</sup>
- Kepala, Leher, Badan, Anggota atas, Anggota bawah, Banyak tempat, Letak lain yang tidak dapat dimasukan klasifikasi tersebut.
- e. Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja
- Korban kecelakaan kerja mengeluh dan menderita, sedangkan sesama pekerja ikut bersedih dan berduka cita. Kecelakaan seringkali disertai terjadinya luka, kelainan tubuh, cacat bahkan juga kematian. Gangguan terhadap pekerja demikian adalah suatu kerugian besar bagi pekerja dan juga keluarganya serta perusahaan tempat ia bekerja. Tiap kecelakaan merupakan suatu kerugian yang antara lain tergambar dari pengeluaran dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan seringkali sangat besar, padahal biaya tersebut bukan semata-mata beban suatu perusahaan melainkan juga beban masyarakat dan negara secara keseluruhan.

---

<sup>15</sup> Lina Saptiyani, 2005, *Analisis Resiko dan Potensi Bahaya Lingkungan Kerja di Dunia Fantasi*, Jakarta, Semarang: FKM UNDIP.

Biaya ini dapat dibagi menjadi biaya langsung meliputi biaya atas P3K, pengobatan, perawatan, biaya angkutan, upah selama tidak mampu bekerja, kompensasi cacat, biaya atas kerusakan bahan, perlengkapan, peralatan, mesin dan biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu pasca kecelakaan terjadi, seperti berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja lainnya menolong korban, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang ditimpa kecelakaan dan sedang sakit serta berada dalam perawatan dengan orang baru yang belum biasa bekerja pada pekerjaan di tempat terjadinya kecelakaan.<sup>16</sup>

f. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pencegahan kecelakaan berdasarkan pengetahuan tentang penyebab kecelakaan. Sebab- sebab kecelakaan pada suatu perusahaan diketahui dengan mengadakan analisis setiap kecelakaan yang terjadi. Metode analisis penyebab kecelakaan harus benar-benar diketahui dan diterapkan sebagaimana mestinya. Selain analisis mengenai penyebab terjadinya suatu peristiwa kecelakaan, untuk pencegahan kecelakaan kerja sangat penting artinya dilakukan identifikasi bahaya yang terdapat dan mungkin menimbulkan insiden kecelakaan di perusahaan serta mengases besarnya risiko bahaya.

Pencegahan kecelakaan kerja ditujukan kepada lingkungan, mesin, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia.

---

<sup>16</sup> Tan Malaka, 1996, *Proceeding Simposium Pemantauan Biologik dalam Profesi Kesehatan Tenaga Kerja*, Jakarta: EGC.

### 1. Lingkungan.

Syarat lingkungan kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Memenuhi syarat aman, meliputi higiene umum, sanitasi, ventilasi udara, pencahayaan dan penerangan di tempat kerja dan pengaturan suhu udara ruang kerja.
- b. Memenuhi syarat keselamatan, meliputi kondisi gedung dan tempat kerja yang dapat menjamin keselamatan.
- c. Memenuhi penyelenggaraan ketatarumahtanggaan, meliputi pengaturan penyimpanan barang, penempatan dan pemasangan mesin, penggunaan tempat dan ruangan.

### 2. Mesin dan peralatan kerja.

Mesin dan peralatan kerja harus didasarkan pada perencanaan yang baik dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Perencanaan yang baik terlihat dari baiknya pagar atau tutup pengaman pada bagian-bagian mesin atau perkakas yang bergerak, antara lain bagian yang berputar. Bila pagar atau tutup pengaman telah terpasang, harus diketahui dengan pasti efektif tidaknya pagar atau tutup pengaman tersebut yang dilihat dari bentuk dan ukurannya yang sesuai terhadap mesin atau alat serta perkakas yang terhadapnya keselamatan pekerja dilindungi.

### 3. Perlengkapan kerja

Alat pelindung diri merupakan perlengkapan kerja yang harus terpenuhi bagi pekerja. Alat pelindung diri berupa pakaian kerja,

kacamata, sarung tangan, yang kesemuanya harus cocok ukurannya sehingga menimbulkan kenyamanan dalam penggunaannya.

#### 4. Faktor manusia

Pencegahan kecelakaan terhadap faktor manusia meliputi peraturan kerja, mempertimbangkan batas kemampuan dan ketrampilan pekerja, mengadakan hal-hal yang mengurangi konsentrasi kerja, menegakkan disiplin kerja, menghindari perbuatan yang mendatangkan kecelakaan serta menghilangkan adanya ketidakcocokan fisik dan mental.<sup>17</sup>

### **B. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Mondy keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja menurut Mondy adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

---

<sup>17</sup> ILO, 1989, *Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Prestindo, hal 12.



periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.<sup>18</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi meningkatkan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja. Yusra mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal yang demikian. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah. Pada tahun 2005 Indonesia menempati posisi yang buruk jauh di bawah Singapura, Malaysia, Filipina dan Thailand. Kondisi tersebut mencerminkan kesiapan daya saing perusahaan Indonesia di dunia internasional masih sangat rendah. Indonesia akan sulit menghadapi pasar global karena mengalami ketidakefisienan pemanfaatan tenaga kerja (*produktivitas kerja yang rendah*). Padahal kemajuan perusahaan sangat ditentukan peranan mutu tenaga kerjanya. Karena itu disamping perhatian

---

<sup>18</sup> Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga, hal. 25.

perusahaan, pemerintah juga perlu memfasilitasi dengan peraturan atau aturan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Nuansanya harus bersifat manusiawi atau bermartabat.<sup>19</sup> Keselamatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Di era globalisasi dan pasar bebas WTO dan GATT yang akan berlaku tahun 2020 mendatang, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh negara anggota, termasuk bangsa Indonesia. Untuk mengantisipasi hal tersebut serta mewujudkan perlindungan masyarakat pekerja Indonesia; telah ditetapkan Visi Indonesia Sehat 2010 yaitu gambaran masyarakat Indonesia di masa depan, yang penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

---

<sup>19</sup> Silalahi, Bennett N.B. [Dan] Silalahi, Rumondang. 1991. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. [S.L]: Pustaka Binaman Pressindo.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas.<sup>20</sup>

## **2. Tujuan Adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Sedangkan tujuan dari dibuatnya program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Beberapa tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- a. Mencegah kerugian fisik dan finansial baik dari pihak karyawan dan perusahaan.
- b. Mencegah terjadinya gangguan terhadap produktivitas perusahaan.
- c. Menghemat biaya premi asuransi.
- d. Menghindari tuntutan hukum dan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawannya.<sup>21</sup>

## **3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

Menurut Mangkunegara faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

---

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan)*, Jakarta: Penerbit Erlangga

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara.
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan.
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang- remang.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
  - a. Stamina pegawai yang tidak stabil.
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Notoatmodjo Soekidjo.2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu Dan Seni*.Jakarta:Rineka Cipta.

#### **4. Cara Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mungkin di setiap perusahaan ada program K3, namun tidak semua perusahaan menjalankan program K3 tersebut dengan baik dan benar karena disebabkan oleh beberapa faktor. Sebenarnya, penerapan K3 yang baik dan benar itu mudah, yaitu:

1. Memelihara peralatan-peralatan kerja.

Perusahaan harus selalu memelihara kondisi peralatan agar selalu dalam kondisi yang baik. Karena apabila ada yang salah dalam peralatan-peralatan kerja karyawan, bisa memberikan dampak yang buruk terhadap karyawan tersebut.

2. Melakukan pengontrolan terhadap peralatan-peralatan kerja secara berkala.

Hal ini berguna untuk mengetahui mana peralatan-peralatan yang mengalami kerusakan agar dapat diperbaiki dan tidak memberikan bahaya pada karyawannya.

3. Mempekerjakan petugas kebersihan untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan perusahaan.

Kebersihan lingkungan perusahaan tentu akan menjaga kesehatan para karyawannya. Karena lingkungan yang kotor akan membawa penyakit.

4. Menyediakan fasilitas yang memadai.

Fasilitas-fasilitas disini seperti kantin, karena setiap karyawan tentu membutuhkan makan saat jam istirahat mereka sehingga mereka memerlukan kantin untuk tempat mereka beristirahat setelah bekerja.

5. Perencanaan program K3 yang terkoordinasi.

Biasanya, hampir banyak dari perusahaan yang program K3 nya kurang terkoordinasi di seluruh bagian-bagian perusahaan sehingga penerapan program K3 tidak terlaksana dengan baik.

6. Melakukan penilaian dan tindak lanjut pelaksanaan keselamatan kerja.

Apabila ada yang mengalami kecelakaan, tentu perusahaan harus meninjau lanjuti mengenai hal tersebut. Baik dari segi tanggung jawab terhadap karyawan tersebut, juga mencari tahu apa penyebab kecelakaan tersebut terjadi agar tidak terulang kepada karyawannya yang lain.<sup>23</sup>

**5. Dampak Bila Tidak Diterapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

Dikarenakan program K3 yang sangat penting untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para karyawan perusahaan, tentu perusahaan akan mendapat dampak yang buruk apabila perusahaan tidak memberikan pelayanan K3 terhadap karyawannya, seperti:

- a. Terjadinya cidera bahkan bisa menyebabkan kematian pada tenaga kerja.

Hal ini disebabkan perusahaan tidak melakukan pemeliharaan dan pemeriksaan berkala terhadap peralatan-peralatan yang ada di

---

<sup>23</sup> Bobby RK, RJM Mandagi, JP Rantung, GY Malingkas. 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi*. Jurnal Sipil Statik. Vol. 1 (6) : 430-433.

perusahaan tersebut. Karena bisa saja peralatan tersebut rusak. Jika tidak diterapkan K3, tentu karyawanlah yang menjadi korbannya hingga mengalami cedera, bahkan yang terparah bisa mengakibatkan kematian.

b. Menimbulkan penyakit.

Kurangnya kebersihan lingkungan perusahaan karena tidak terawatnya lingkungan tersebut, bisa menjadi sarang penyakit. Sehingga kesehatan karyawan pun terancam.

c. Memberikan kerugian.

Apabila banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, tentu perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan harus menanggung biaya kecelakaan dari karyawan tersebut. Ditambah dengan berkurangnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

d. Proses kerja di perusahaan terhambat

Karena K3 yang tidak diterapkan hingga menimbulkan kecelakaan, tentu proses kerja di perusahaan tersebut akan terganggu dan terhambat. Karena berkurangnya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga proses kerja menjadi lebih lambat dari biasanya.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Achmid, M. 1990. *Penuntun Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT. United Tractors.

## C. Tinjauan Umum Tentang Ganti Rugi

### 1. Pengertian Ganti Rugi

Menurut pasal 1243 KUH Perdata, pengertian ganti rugi perdata lebih menitikberatkan pada ganti kerugian karena tidak terpenuhinya suatu perikatan, yakni kewajiban debitur untuk mengganti kerugian kreditur akibat kelalaian pihak debitur melakukan wanprestasi. Ganti rugi tersebut meliputi:

1. Ongkos atau biaya yang telah dikeluarkan.
2. Kerugian yang sesungguhnya karena kerusakan, kehilangan benda milik kreditur akibat kelalaian debitur.
3. Bunga atau keuntungan yang diharapkan.

Jadi Ganti kerugian adalah suatu kewajiban yang dibebankan kepada orang yang telah bertindak melawan hukum dan menimbulkan kerugian pada orang lain karena kesalahannya tersebut. Pada masa ini telah dikenal adanya "*personal reparation*", yaitu semacam pembayaran ganti rugi yang akan dilakukan oleh seseorang yang telah melakukan tindak pidana atau keluarganya terhadap korban yang telah dirugikan sebagai akibat tindak pidana tersebut. Pada masa belum adanya pemerintahan, atau dalam masyarakat yang masih berbentuk suku-suku ini (*tribal organization*) bentuk-bentuk hukuman seperti ganti rugi merupakan sesuatu yang biasa terjadi sehari-hari. Pada masa ini terlihat, sanksi Ganti kerugian merupakan suatu tanggung jawab pribadi pelaku tindak pidana kepada pribadi korban. Dewasa ini sanksi ganti kerugian tidak hanya merupakan bagian dari hukum perdata, tetapi juga telah masuk ke dalam



hukum Pidana. Perkembangan ini terjadi karena semakin meningkatnya perhatian masyarakat dunia terhadap korban tindak pidana.<sup>25</sup>

## 2. Faktor- Faktor Pemberian Ganti Kerugian

*Indemnity* adalah suatu prinsip yang mengatur mengenai pemberian ganti-kerugian. *Indeminty* dapat diartikan sebagai suatu mekanisme dengan mana si Penanggung memberikan ganti- rugi Finansial dalam suatu upaya menempatkan si Tertanggung pada posisi keuangan yang dimiliki pada saat sesaat sebelum kerugian itu terjadi.

Hal ini berarti bahwa Penanggung akan memberikan ganti-rugi sesuai dengan kerugian yang benar-benar diderita Tertanggung, tanpa ditambah atau dipengaruhi unsur-unsur mencari keuntungan atau profit.

Faktor-faktor yang dapat memperbesar Indemnitas terdapat 4 (empat) bentuk modifikasi prinsip *Indemnity*, adalah sebagai berikut :

### a. *Reinstatement*.

Kadang-kadang penutupan asuransi dilakukan berdasarkan Nilai Pemulihan Kembali (*Reinstatement*), jika terjadi suatu kerugian yang dijamin dalam polis, maka ganti-rugi adalah sebesar jumlah kerugian yang benar-benar dideritanya tanpa dikurangi dengan *Wear* dan *Tear* dan atau *Depresiasi*, sampai maksimum sebesar Nilai Pertanggungan.

---

<sup>25</sup> Abdulkadir Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.hal 12.

Hal ini berarti bahwa Tertanggung akan menerima pembayaran ganti-rugi yang lebih besar daripada perhitungan ganti-rugi berdasarkan Indemnitas.

b. *New for Old.*

Jika terjadi kerugian dibawah polis asuransi "*New for Old*", misal : dalam asuransi Kendaraan bermotor, pembayaran ganti-rugi tanpa dikurangi atau diperhitungkan dengan unsur *Wear* dan *Tear*. Hal ini berarti bahwa Tertanggung akan menerima pembayaran ganti-rugi yang lebih besar daripada perhitungan ganti-rugi berdasarkan Indemnitas.

Sebuah sedan tahun 1998, mengalami tabrakan dan kerusakan pada bumper kendaraan tersebut, maka bumper tersebut akan diganti dengan bumper yang baru. Penggantian bumper ini tidak akan diperhitungkan kembali dengan unsur *wear* dan *Tear* atau penyusutan.

c. *Agreed Additional Cost.*

Dalam asuransi Kebakaran, Tertanggung sering mengeluarkan biaya-biaya tambahan karena terjadinya kebakaran atau kerusakan objek pertanggungan lainnya, misal : Biaya-biaya pembersihan puing-puing (*Debris of Removal*), Biaya-biaya konsultasi, biaya-biaya arsitek dan lain-lain.

Biaya-biaya tersebut diatas dapat dimasukkan dalam jaminan polis. Jaminan terhadap biaya-biaya ini akan mengakibatkan meningkatnya pembayaran ganti-rugi berdasarkan indemnitas.

d. *Valued Policy*.

Dalam *Valued Policy*, nilai barang atau benda yang diasuransikan telah ditetapkan secara sepakat antara Tertanggung dengan Penanggung (*Agreed Value*), pada saat asuransi ditutup atau diadakan.

Nilai tersebut mungkin saja ternyata lebih besar daripada nilai sebenarnya pada waktu kerugian terjadi. Jika kerugian yang terjadi adalah "*Total Loss*" dan nilai pertanggungan berdasarkan *agreed value* tersebut lebih besar dari nilai sebenarnya pada waktu kejadian (*Value at Risk*), maka Tertanggung berhak mendapatkan ganti-rugi sebesar Nilai Pertanggungan yang lebih besar dari ganti-rugi apabila berdasarkan *Indemnity murni*.<sup>26</sup>

### 3. Bentuk- Bentuk Ganti Rugi Kecelakaan Kerja

a. Kompensasi Langsung

Mengenai ganti rugi dari perusahaan atas kecelakaan kerja yang mengakibatkan anggota tubuhnya hilang, kami berasumsi bahwa yang Anda maksud adalah santunan cacat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja. Dalam hal ini, kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan cacat tubuh pada pekerja tersebut.

Sebelumnya, harus diketahui dulu apa yang dimaksud dengan cacat dalam konteks kecelakaan kerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 609 Tahun 2012

---

<sup>26</sup> Ibid, hal 35.

tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja, cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

Kecacatan dapat dibagi dalam 3 jenis:

- 1) Cacat sebagian untuk selamanya adalah cacat yang mengakibatkan hilangnya sebagian atau beberapa bagian dari anggota tubuh.
- 2) Cacat kekurangan fungsi adalah cacat yang mengakibatkan berkurangnya fungsi sebagian atau beberapa bagian dari anggota tubuh untuk selama-lamanya.
- 3) Cacat total untuk selamanya adalah keadaan tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

Dalam menyatakan cacat total, dokter yang merawat atau dokter penasehat harus melakukan pemeriksaan fisik kepada tenaga kerja yang bersangkutan agar pertimbangan medis dapat diberikan secara akurat dan obyektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kecelakaan kerja yaitu suatu kejadian yang mengakibatkan anggota tubuhnya hilang, maka kecelakaan kerja tersebut merupakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat sebagian. Atas cacat sebagian tersebut, pekerja berhak untuk mendapatkan santunan yaitu santunan cacat sebagian (*Cacat Anatomis*) untuk selamanya. Santunan cacat sebagian (*Cacat Anatomis*) untuk selamanya yaitu santunan yang diberikan kepada tenaga kerja

apabila akibat dari kecelakaan kerja, tenaga kerja mengalami cacat sebagian di mana bagian dari anggota tubuhnya hilang. Santunan cacat sebagian dibayar sekaligus dengan besarnya adalah % (persentase) sesuai tabel x 80 (delapan puluh) bulan upah.

Tabel persentase santunan yang diberikan dapat dilihat dalam tabel lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang perubahan Kedelapan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>27</sup>

b. Kompensasi tidak langsung

1) Asuransi Kecelakaan Diri

Pengertian asuransi kecelakaan diri yaitu asuransi yang menjamin risiko kematian, cacat tetap, biaya perawatan, dan biaya pengobatan yang secara langsung disebabkan oleh suatu kecelakaan. Definisi kecelakaan dari asuransi kecelakaan diri adalah suatu kejadian atau peristiwa yang mengandung unsur kekerasan, baik yang bersifat fisik maupun kimia.

Kecelakaan tersebut akan datang secara tiba-tiba baik di lingkungan kerja atau rumah, tidak dikehendaki, atau direncanakan, yang pastinya berasal dari luar, terlihat, dan terjadi langsung terhadap tertanggung kemudian seketika itu mengakibatkan luka badani yang

---

<sup>27</sup> Hukum online, aturan tentang santunan cacat akibat kecelakaan kerja, <http://www.hukumonline.com>, tgl acces 5 Agustus 2017.

sifat dan tempatnya dapat ditentukan oleh ilmu kedokteran. Asuransi kecelakaan diri juga berperan sebagai penjaga dan dukungan finansial Anda untuk menghadapi musibah kecelakaan yang tidak terduga. Selain mengetahui pengertian asuransi kecelakaan diri, semestinya Anda juga perlu memahami fungsi asuransi kecelakaan diri. Berikut ini fungsi asuransi kecelakaan diri yang perlu Anda pahami:

1. Transfer Risiko, dengan membayar premi yang relatif kecil, perusahaan atau seseorang telah dapat mentransferkan risiko masalah dan jaminan proteksi kepada perusahaan asuransi.
  2. Kumpulan Dana, premi yang diterima kemudian dihimpun oleh perusahaan asuransi sebagai dana untuk membayar risiko yang terjadi.
- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja

Asuransi tenaga kerja merupakan perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi kepada perusahaan untuk keselamatan kerja dengan tujuan untuk memperoleh tingkat kesejahteraan yang cukup memadai. Asuransi tenaga kerja juga berguna bagi para karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya dengan aman dan nyaman, serta melakukan aktivitasnya secara maksimal, karena merasa dirinya maupun keluarga terlindungi. Sebelum membahas mengenai aturan tentang santunan cacat akibat kecelakaan kerja, berikut ini penjelasan mengenai jaminan

kecelakaan kerja. Dalam Pasal 9 UU Jamsostek dijelaskan bahwa jaminan kecelakaan kerja meliputi:

1. Biaya pengangkutan
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau biaya perawatan
3. Biaya rehabilitasi
4. Santunan berupa uang yang meliputi santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian, santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja adalah salah satu keuntungan memiliki Jaminan Kecelakaan Kerja. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan mengacu pada table sebagai berikut.

### 3) Aturan Tentang Santunan Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Sebelum membahas mengenai aturan atau ketentuan tersebut, Anda perlu tahu bahwa kecacatan dapat dibagi dalam 3 jenis yaitu:<sup>28</sup>

- a) Cacat sebagian untuk selamanya. Maksudnya adalah cacat yang mengakibatkan hilangnya sebagian atau beberapa bagian dari fungsi anggota tubuh.
- b) Cacat kekurangan fungsi. Maksudnya adalah cacat yang mengakibatkan berkurangnya fungsi sebagian atau beberapa bagian dari fungsi anggota tubuh untuk selama-lamanya.
- c) Cacat total untuk selamanya. Maksudnya adalah keadaan tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

Atas cacat sebagian, pekerja berhak untuk mendapatkan santunan yaitu santunan cacat sebagian (cacat anatomis) untuk selamanya. Santunan cacat sebagian (cacat anatomis) untuk selamanya yaitu santunan yang diberikan kepada tenaga kerja apabila akibat dari kecelakaan kerja, tenaga kerja mengalami cacat sebagian di mana bagian dari anggota tubuhnya hilang.

Bagaimana dengan aturan tentang santunan cacat akibat kecelakaan kerja? Adakah ketentuan tertentu yang diberikan? Besaran santunan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada Anda sebagai karyawan pasti berbeda, tergantung dari perusahaan penyedia asuransi

---

<sup>28</sup>Futuready, *asuransi cacat akibat kecelakaan kerja santunan apa saja yang akan anda terima*, <https://www.futuready.com>, tgl acces 5 Agustus 2017.



yang dipakai. Katakanlah perusahaan tempat Anda bekerja menggunakan jasa BPJS Kesehatan, apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi form BPJS Ketenagakerjaan 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 Jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.

Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal.

Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris. Form BPJS Ketenagakerjaan 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti:

1. Fotokopi kartu peserta (KPJ)
2. Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form BPJS Ketenagakerjaan 3b atau 3c
3. Kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid.

#### **D. Tinjauan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan diskrei yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor- faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor- faktor tersebut, adalah sebagai berikut<sup>30</sup>:

##### **1. Faktor Hukum (undang- undang)**

Menurut Soerjono Soekanto, dalam arti materil undang- undang adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Dengan demikian, maka undang- undang dalam material (dalam hal ini undang- undang) mencakup:

- a. PeraturanPusat yang berlaku untuk semua warga Negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara.
- b. Peraturan setempat yang hanya berlaku disuatu tempat atau daerah saja.

---

<sup>30</sup>Soejono Soekanto, *Faktot- Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada, 2010), hal. 5.

## 2. Faktor Penegak Hukum

Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” adalah luas sekali, oleh karena itu mencakup mereka yang secara langsung dan secara tidak langsung berkecimpung di bidang penegakan hukum. Secara sosiologis, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan (status) dan peranan (*role*). Kedudukan (sosial) merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan, yang semakin tinggi, sedang- sedang saja atau rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah yang isinya adalah hak- hak dan kewajiban- kewajiban tertentu. Hak- hak atau kewajiban- kewajiban tadi merupakan peranan atau role. Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat, yang hendaknya mempunyai kemampuan- kemampuan tertentu, sesuai dengan aspirasi masyarakat. Mereka harus dapat berkomunikasi dan mendapatkan pengertian dari golongan sasaran, disamping mampu membawakan atau menjalankan peranan yang dapat diterima oleh mereka.

## 3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut, antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan tercapai tujuannya.

#### 4. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat Indonesia pada khususnya, mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum.

